

У мінулым нумары нашага часопіса мы змясцілі артыкул прафесара М. І. Вішнеўскага «Пытанні аптымізацыі зместу сацыяльна-гуманітарнай адукацыі ў ВНУ» і запрасілі калег да абмеркавання закранутых аўтарам праблем. Атрыманыя водгукі, на погляд рэдакцыі, вартыя працягу працы нашай рубрыкі «Дыспутант».

Рэдакцыя «ВШ»

Соцгумблок на переломе

Ю. М. Бубнов,

доктор социологических наук, заведующий
кафедрой гуманитарных дисциплин Могилевского
государственного университета продовольствия

Динамика развития общества в значительной степени задается направленностью и темпами изменений, происходящих в системе высшего образования. В современном мире тот, кто не изменяется, безнадежно отстает. В особенности это касается институтов социализации подрастающих поколений, в том числе высшей школы.

Оставшаяся в наследство от советской эпохи модель социально-гуманитарного блока в высших учебных заведениях за период суверенного существования Беларуси менялась дважды в виде новых стандартов блока дисциплин социально-гуманитарного цикла. Однако оба раза это были в основном правки, не затрагивающие принципиальных основ функционирования системы высшего образования и, соответственно, соцгумблока. Уже давно назревшие изменения подстегнул экономический кризис, потребовавший более рационального бюджетного финансирования высшей школы. Поэтому политический импульс к реформе системы высшего образования, прозвучавший с самого верха политического Олимпа нашей страны, оказался весьма кстати. Правда, всегда стоит помнить и о том, что далеко не всякое изменение приводит к развитию. Изменяться нужно четко представляя себе ответы на основные вопросы: «Для чего нужно ломать устоявшийся порядок вещей?» и «Что предстоит изменить?». Отдельный вопрос, который предстоит обсудить, звучит так: «Как заставить (стимулировать) и заинтересовать (мотивировать) всех участников образовательного процесса взаимодействовать по-новому?». Попытаюсь высказать свое мнение хотя бы по поводу некоторых проблем, связанных с реализацией задуманной перестройки цикла социально-гуманитарных дисциплин. Поскольку соцгумблок является всего лишь составной частью всей системы высшего образования, иногда придется касаться более широкого спектра вопросов.

Целеполагание реформ высшей школы – это, пожалуй, самая бесспорная часть дискуссионной тематики. Если, конечно, не брать во внимание чисто меркантильный мотив сокращения сроков обучения в вузах. Если

реформы будут проводиться только с целью экономии бюджетных средств, то это неприемлемо в принципе. Общество, экономящее на образовании своих детей, неизбежно деградирует. У нашего государства есть немало иных структур, которые чрезмерно кадрово и ресурсно раздуты, особенно на фоне соседних стран. Поэтому чисто меркантильная целевая установка реформирования высшего образования не выдерживает ни малейшей критики. Ради чего действительно стоит реформироваться отечественной высшей школе, так это ради повышения конкурентоспособности как ее выпускников, так и самих учебных учреждений, если они хотят выжить в мире усиливающейся конкуренции на рынке образовательных услуг. Правда, и здесь возникает немало крамольных сомнений. Во-первых, никто еще не доказал факт ущербности отечественной системы высшего образования по сравнению, например, с сопоставимыми учебными заведениями Европы. Поэтому важно понять, почему наших выпускников не берут на работу по специальности в «америках» и «европах». Чаще всего не из-за некомпетентности и тем более не потому, что у них в дипломе нет привычных европейскому глазу слов «бакалавр» и «магистр». Вернее, как формальный повод отказа в работе это берется во внимание. Но настоящая причина обычно в другом. Европейский законодатель под давлением своих могущественных профсоюзов оберегает рынок труда от мигрантов из-за пределов Евросоюза. Даже если мы назовем своих выпускников нужными словами, их доступ к элитным рабочим местам на Западе вряд ли облегчится. Европейцы по-прежнему будут допускать на свой рынок труда лишь тех специалистов, в услугах которых сильно нуждаются, используя, к примеру, так называемые «зеленые карты». Таким образом, оценка конкурентоспособности наших выпускников зависит не столько от уровня их компетенций и квалификации, прописанной в дипломе, сколько от социально-политических факторов, лежащих далеко за пределами системы образования.

Помимо всего прочего, правомерны сомнения и на счет того, стоит ли из кармана небогатых белорусских налогоплательщиков оплачивать обучение специалистов для иных далеко не бедствующих стран. Пожалуй, стоит постараться с реформами ради повышения конкурентоспособности отечественных учреждений высшего образования с тем, чтобы оказывать больше экспортных услуг, обучая иностранных студентов. Действительно, за заветными дипломами европейского образца их придет к нам, наверняка, гораздо больше.

В каком направлении высшей школе предстоит измениться в ходе длительной дискуссии, стало более-менее ясно [1]. Это полномасштабная реализация компетентностного подхода, о чем уже много лет говорит один из самых последовательных идеологов реформирования белорусской системы образования профессор А. В. Макаров. Это гораздо более выраженная, чем до сих пор, практикоориентированность процесса обучения студентов. В данном сегменте мы пока явно проигрываем своим западным коллегам даже на уровне организации обычной производственной практики, не говоря уже о практикоориентированном процессе обучения студентов.

Понятно, что осуществление принципа практикоориентированности потребует серьезных усилий по установлению взаимодействия между учреждениями образования с одной стороны и субъектами экономической деятельности – с другой. Велик соблазн административно-принудительного «наведения мостов» между вузами и предприятиями, что уже наблюдается на региональном уровне. Понятно, что реальное взаимодействие между ними возможно только на основе обоюдной выгоды. Перспективные преимущества, которые могут получить в ходе такого сотрудничества обе стороны, вполне очевидны. Я очень хорошо знаю примеры такой организации практики студентов, к примеру, польских вузов на предприятиях Европы, которая выгодна студентам, получающим в ходе практики солидную заработную плату, предприятию, имеющему вышколенную и сравнительно дешевую рабочую силу, а также учебному учреждению, взимающему, помимо всего прочего, процент от заработка практиканта в свой бюджет.

Для преподавателей соцгумблока, работающих в вузах технического профиля, возможности применения принципа практикоориентированности ограничены. Конечно, мы стараемся в ходе проведения семинарских занятий, например, по социологии и политологии, основам психологии и педагогики, в рамках правовых дисциплин моделировать ситуации, в максимальной степени приближенные к будущим проблемам наших выпускников – потенциальных руководителей. Но этого в виду малого количества учебных часов и большого числа студентов в академических группах явно мало для формирования у обучающихся практикоориентированной компетенции. А рефераты и контрольные работы, в которых в идеале студенты могли бы развить свои хотя бы виртуальные навыки решения практических проблем производственного руководителя, по разным причинам напрочь устранены из учебных программ по социально-гуманитарным дисциплинам.

Однако резервы развития принципа практикоориентированности в рамках соцгумблока все же есть. Например, лучшие студенты старших курсов, специализирующиеся на истории, социологии, юриспруденции, вполне могли бы на платной основе на протяжении всего учебного года вести семинарские занятия по философии, политологии, социологии и иным дисциплинам на младших курсах. Найдутся и в техническом вузе студенты,

способные под руководством опытных преподавателей проводить семинарские занятия в группах младших курсов. С точки зрения приобретения педагогических навыков и опыта управления первичным трудовым коллективом такая практика (в узком и широком смыслах этого слова) сослужит будущим руководителям неоценимую службу. Как известно, в европейских университетах широко используют старшекурсников для проведения практических и семинарских занятий, что, кроме получения ими практических навыков по изучаемой специальности, дает солидную экономию преподавательского труда.

Важнейшей особенностью грядущей перестройки отечественного высшего образования должно, по задумке идеологов реформы, стать увеличение удельного веса самостоятельной работы обучающихся. И вот здесь возникает проблема, мимо которой пройти нельзя. Речь идет о системе стимулов и мотивов в высшей школе.

Любая реформа должна быть обеспечена соответствующими мотивами и стимулами. Без мотивации, основанной на интересах самих участников процесса, а также без стимулов, побуждающих их к необходимой деятельности, любые программы реформ останутся пустыми бумажками.

Однако эта чрезвычайно важная тема практически не обсуждается в отечественной печати. Со стимулами еще более или менее ясно в нашем обществе, уже много веков применяющем так называемую «прусскую» модель образовательного процесса. Во всяком случае, богатый опыт советской высшей школы с ее принудительными процедурами по отношению и к студентам, и к преподавателям до поры до времени себя оправдывал. А вот с мотивацией как обучаемых, так и обучающихся сегодня дела обстоят гораздо хуже. Посмотрим на эту проблему отдельно по отношению к учащимся и преподавателям.

В грядущей новой системе высшего образования в соответствии с Болонским процессом предполагается значительно увеличить удельный вес и значение самостоятельной работы обучающихся. Кое-какие стимулы студенческой самостоятельности в виде контролирующей и управляющей роли преподавателей предусмотрены. Но на чем будет строиться мотивация самих учащихся в процессе их самостоятельной работы, до сих пор не ясно. Денежный мотив к получению высшего образования совсем не выражен, учитывая уравнилельные тенденции в оплате труда в государственном секторе экономики, когда неквалифицированный труд нередко ценится дороже инженерного статуса. В связи с этим и престижность высшего образования сильно упала. А пыл познавательного энтузиазма в процессе «разгрызания» гранита науки ныне встречается все реже и реже. Без должной мотивации самих учащихся к овладению

знаниями так называемая самостоятельная работа студентов грозит в конце концов вырождаться в банальную обязательку со всеми присущими ей «прелестями» в виде коррупционных рисков, а также отчуждения учащихся и от процесса обучения, и от преподавателей, и от всей системы высшего образования.

Немногом лучше обстоят дела с мотивацией к интенсивному труду профессорско-преподавательского состава. До самого последнего времени жалование работников вузов определялось в соответствии с формальными характеристиками: должностью, званием, ученой степенью и преподавательским стажем. Реальный вклад конкретного преподавателя в совершенствование учебного процесса, его научные достижения, воспитательные усилия практически не принимались во внимание при начислении заработной платы. Вернее, априори считалось, что все профессора работают лучше доцентов, а все доценты на голову выше старших преподавателей и ассистентов. Поэтому не только заработная плата, но и учебная, так называемая «голосовая», нагрузка у ассистентов, старших преподавателей, доцентов и профессоров существенно различались. Однако реальная ситуация зачастую сильно расходилась с идеальной моделью. На фоне работающих и творческих преподавателей без ученой степени нередко попадались доценты, чьим девизом было «Я это делать не буду!», когда речь заходила об освоении новых курсов или методических приемов работы со студентами, о подаче на конкурс научных проектов или проведении занятий информационно-пропагандистского и воспитательного характера. Получая равную зарплату за явно неравный вклад в дела коллектива, такие работники снижали рвение «передовиков» учебного, научного и воспитательного процессов. Неизбежно возникала устойчивая тенденция к деградации всей системы сначала на уровне первичных коллективов, а потом и в масштабе всего социального института образования.

Указ Президента Республики Беларусь № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания», а также приказ Министра образования Республики Беларусь № 751 от 05.12.2007 предоставили возможность работодателю дифференцировать заработки преподавателей с различным вкладом в дела коллектива. Дело в том, что доплаты за степени и звания назначаются в соответствии с приказом Министра ежегодно по результатам учебной, учебно-методической, научно-методической, научной и воспитательной работы преподавателя. Пассивная часть преподавательского сообщества заметно встрепенулась после того, как некоторые кандидаты наук за низкие показатели в работе не получили годовую доплату за ученую степень или звание.

Мы на нашей кафедре гуманитарных дисциплин пошли еще дальше, вовлекая в процесс учета вклада всех преподавателей независимо от ученой степени и звания. На заседании кафедры подавляющим большинством голосов приняли и утвердили у первого проректора университета Положение «О планировании учебной нагрузки профессорско-преподавательскому

составу с учетом результатов выполнения второй половины рабочего дня». Общая концепция данного Положения была следующей. Рабочий день преподавателя вуза состоит из двух взаимно связанных структурных частей, первая из которых (учебная нагрузка) детально нормируется, планируется и контролируется, а вторая, включающая методическую, научную и воспитательную работу, фактически не имеет четких нормативных критериев учета и планирования. Такое положение вещей приводит к недостаточной мотивации некоторых работников к выполнению функций, относящихся ко второй половине рабочего дня. В первую очередь это касается повышения методической и научной квалификации преподавателей, освоения ими новых учебных курсов, проведения идейно-воспитательной работы. Объем работы, выполненной преподавателями во второй половине рабочего дня, может существенно различаться, в то время как учебная нагрузка остается примерно равной. В итоге коллеги равного статуса порою получают одинаковую заработную плату при неравном вкладе в работу коллектива. С целью устранения этого несоответствия на кафедре гуманитарных дисциплин несколько лет назад была введена система, согласно которой первая половина рабочего дня (учебная нагрузка) преподавателя дифференцировалась в соответствии с выполнением им второй половины рабочего дня, а именно учебно-методической и научно-методической работы, научных исследований, проведения идейно-воспитательных мероприятий со студентами за пределами учебного учреждения. Каждый конкретный вид работ второй половины рабочего дня по решению коллектива кафедры был нормирован в баллах. По итогам учебного года каждый преподаватель представляет отчет о выполнении всех видов работ, включая вторую половину рабочего дня. Объем учебной нагрузки преподавателя определяется в зависимости от его вклада, рассчитанного на основании отчета о выполнении второй половины рабочего дня. За норму вклада принимается средний уровень по кафедре. Вклад, превышающий средний уровень, предполагает соответствующее снижение учебной нагрузки, а вклад ниже среднего уровня, наоборот, ведет к ее повышению.

В итоге некоторые преподаватели без степени у нас имеют нагрузку даже ниже, чем у кандидатов наук. Применение этой системы позволило существенным образом интенсифицировать труд преподавательского состава. К примеру, публикационная активность сотрудников нашей кафедры увеличилась с 8 статей, изданных в 1997 г., до 70 изданий в нынешнем году. Причем сегодня в активе кафедры оказались не только тезисы докладов на конференциях и статьи в журналах, но и монографии, а также проведенные по нашей инициативе семинары и международные конференции.

Таким образом, стимулированная и мотивированная кафедра способна сравнительно быстро и относительно безболезненно перейти на новые формы и методы работы со студентами. Тем более что на объединенной в техническом вузе кафедре гуманитарных дисциплин, где собраны все обществоведы и гуманитарии, читающие по несколько дисциплин, сравнительно просто могут быть решены проблемы, связанные с перестройкой блока дисциплин социально-гуманитарного цикла. Многие мои коллеги способны за относительно короткий срок подготовить практически любой модуль или спецкурс по заказу Министерства или выпускающей кафедры.

Но даже подобные меры, несмотря на всю их очевидную пользу, не могут считаться достаточными для должной мотивации профессорско-преподавательского состава в новых условиях качественной интенсификации труда в высшей школе. Необходимо дифференцировать не только объем учебной нагрузки, но и размер заработной платы преподавателей с различной творческой продуктивностью. Формальные возможности для этого предоставляет нелюбимая многими контрактная система. Пункт 25 Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июня 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусматривает в качестве меры усиления мотивации работников повышение их тарифной ставки до 50 %. Трудовой контракт как индивидуальный договор гражданина с работодателем содержит пункт о приемлемом для обеих сторон размере вознаграждения за труд. К сожалению, процедуры переговоров между наемным работником и работодателем по этому пункту трудового контракта фактически не существует. Заработная плата по-прежнему, как в советские времена, определяется на основе формальных критериев и остается равной для всех работников одного тарифного разряда. Во всяком случае, мне и моим коллегам неизвестны случаи индивидуальной контрактной дифференциации окладов работников вузов. В последнее время, когда уравнивательные тенденции все сильнее нивелируют доходы работников высшего образования не только одного, но уже и различного статуса, ситуация с мотивацией труда профессорско-преподавательского состава еще больше усугубилась.

Руководителей вузов, которые не идут на существенную дифференциацию доходов сотрудников в зависимости от их трудового вклада, можно понять. Они сами работают по контракту, и малейшие неурядицы в коллективе грозят им неприятностями вплоть до потери работы. А дифференциация заработной платы, повышая на основе соперничества трудовую отдачу работников, действительно, может обострить морально-психологическую атмосферу в коллективе. Определенную смелость руководителям учебных учреждений при решении кадровых вопросов смогут придать академические свободы, также предусмотренные Болонским процессом. Возвращение в академическую среду выборных проце-

дур позволит развязать инициативу и предприимчивость не только руководителей вузов, но и всего педагогического коллектива. Стоит прислушаться к мнению ректора Брестского государственного университета имени А. С. Пушкина, который связывает с полнотой реализации принципа академических свобод высокую мобильность и разнообразие учебных планов высших учебных заведений различного профиля, поиск оптимальных вариантов сокращения сроков обучения на первой ступени получения высшего образования, а также право представительного органа вуза дифференцировать размеры трансфертов для обучающихся [2].

К этому перечню считаем необходимым добавить и новые возможности вузовского руководства по стимулированию и мотивированию профессорско-преподавательского состава. Пора уходить от привязки штатного расписания вуза от количества обучаемых, приходящихся на одного преподавателя. Мерилом оплаты труда преподавателя должна стать его репутация как эффективного работника, способного сформировать соответствующие компетенции у студентов. Только на этой основе будет строиться престиж и самого учебного учреждения, когда его основным критерием станет качество оказываемых образовательных услуг.

Давно пора, следуя мировой практике, выстроить рейтинг высших учебных заведений Беларуси, взяв за основу не столько внутренние характеристики деятельности вуза (они по определению важны), сколько отзывы работодателей выпускников и мнение самих выпускников различных учреждений высшего образования. Обеспечить качественный мониторинг подобных оценок в нашей небольшой стране не составляет большой сложности и вряд ли будет дорого стоить. Но без такого рейтинга, выстроенного с учетом международного опыта, нам никогда не узнать, каково же истинное место отечественного высшего образования на фоне мировых лидеров в производстве статусов.

Именно качество образовательных услуг, определяемое по уровню основных компетенций выпускников решать как специальные, так и социально-гуманитарные проблемы, выходит на первый план базовых характеристик современной высшей школы. В соответствии с этим основополагающим критерием и должны решаться конкретные задачи реформирования отечественной высшей школы вообще и соцгумблока в частности. Перестройка блока дисциплин социально-гуманитарного цикла будет, судя по всему, быстрой и болезненной. Остается надеяться на то, что перестроечные проблемы окупятся рождением новой, более совершенной модели блока социально-гуманитарных дисциплин.

Список литературы

1. Жук, А. И. Тенденции и перспективы развития национальной системы высшего образования / И. А. Жук // Выш. шк. – 2011. – № 6(86). – С. 3–5.
2. Чесновский, М. Э. «Лимит реформ в образовании исчерпан» / М. Э. Чесновский // Вучоныя запіскі Брэсцкага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А. С. Пушкіна: зб. навук. пр. – Вып. 7. – Брест, 2011. – С. 11.